



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

Untuk meneliti pengaruh pengaruh *person-job fit* terhadap *work-family conflict*, *family-work conflict* dan *work engagement* serta implikasinya terhadap *life satisfaction*, dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa studi literatur untuk menunjang proses penelitian. Penelitian ini menggunakan studi literatur yang bersumber dari jurnal dan buku-buku teori.

2.1 *Management*

Manajemen diartikan sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi perusahaan. Efisien adalah sarana untuk mencapai tujuan organisasi dalam arti menggunakan sumber daya manusia, uang, bahan baku dengan bijak. Sedangkan efektif adalah suatu organisasi mencapai tujuan secara efektif dalam mencapai hasil akhir, membuat keputusan yang tepat dan melaksanakannya dengan sukses sehingga mencapai tujuan organisasi (Kinicki & William, 2009).

Lebih lanjut, manajemen dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh seorang *manager*. Secara luas manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja orang lain sehingga aktivitas yang dilakukan dapat selesai secara efisien dan efektif (Robbins & Coulter, 2012).

Selain itu, manajemen juga merupakan melibatkan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja (Schermerhon, 2010).

Definisi yang dapat disimpulkan mengenai manajemen adalah suatu aktivitas terkait perencanaan, pengorganisasian, yang dilakukan oleh seorang manager dalam memimpin dan pengendalian agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Henry Fayol yang merupakan seorang pengusaha asal Prancis dalam buku “*Organizational Behavior*” Schermerhon, (2010) *manager* melakukan 4 (empat) fungsi manajemen sebagai berikut:

1. *Planning*, adalah suatu proses penyelesaian tujuan kinerja dan menentukan apa yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer menentukan hasil yang diinginkan serta cara untuk mencapainya.
2. *Organizing*, adalah proses mengelompokkan tugas, mengalokasikan sumber daya, dan mengoordinasikan kegiatan kerja. Melalui organisasi, manajer mengubah rencana menjadi suatu tindakan dengan mendefinisikan pekerjaan, menetapkan siapa saja yang melakukan pekerjaan tersebut, dan mendukung mereka dengan teknologi dan sumber daya lainnya.
3. *Leading*, adalah proses membangkitkan antusiasme sumber daya manusia. dengan memimpin, seorang manajer membangun komitmen terhadap visi bersama, mendorong kegiatan yang mendukung tujuan, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka atas nama organisasi.

4. *Controlling*, adalah proses mengukur kinerja kerja, membandingkan hasil dengan tujuan, mengambil tindakan korektif yang diperlukan. Melalui pengendalian, manajer mempertahankan kontak aktif dengan orang-orang selama mereka bekerja, dan menafsirkan laporan tentang kinerja serta waktu. Dalam hal tersebut sangat diperlukan, suatu rencana harus dimodifikasi dan didefinisikan ulang untuk kesuksesan di masa depan.

2.2 Human Resource Management

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan Dessler, (2015). Manajer sumber daya manusia memiliki tugas yang berbeda. Dalam segi *line function*, *manager* sumber daya manusia mengarahkan aktivitas orang-orang di departmentnya sendiri, dan mungkin di daerah yang terkait. Selain itu, dalam segi *coordinative function* *manager* sumber daya manusia juga mengkoordinasikan kegiatan personalia, sebuah tugas yang sering disebut sebagai otoritas fungsional. Memastikan bahwa manajer lini menerapkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia perusahaan. Dalam segi *staff (assistand advice)*, HR akan membantu dalam bidang mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konsul mempromosikan dan menyemangati karyawan (Dessler, 2015).

Lebih lanjut, *human resource management* terdiri dari kegiatan yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Brian, 2016). Menurut Noe, (2017) *human resource*

management mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. *Human resource management* memainkan peran dalam menarik, memotivasi, memberi penghargaan, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Adapun menurut menurut Robbins & Coulter, (2012) dalam struktur organisasi, para manajer harus menemukan orang yang tepat untuk mengisi pekerjaan yang telah diciptakan ataupun untuk mengurangi jumlah orang dalam pekerjaan jika keadaan bisnis memburuk. Pada saat itulah, peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan agar pengelolaan sumber daya manusia sejalan dengan tujuan organisasi.

2.2.1 Fungsi *Human Resource Management*

Menurut Dessler G, (2017) menyatakan jika dalam pengelolaan manajemen dalam organisasi melibatkan pelaksanaan lima fungsi dasar. Beberapa kegiatan spesifik yang terlibat di masing-masing fungsi, sebagai berikut:

1. *Planning* merupakan kegiatan dalam menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur. Serta, mengembangkan rencana dan perkiraan.
2. *Organizing*, merupakan kegiatan dalam memberi setiap bawahan tugas khusus, mendirikan departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi. Serta, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. *Staffing*, merupakan kegiatan dalam menentukan jenis orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kerja, mengompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, melakukan konseling karyawan. Serta, pelatihan dan pengembangan karyawan.
4. *Leading*, merupakan kegiatan dalam membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan moral dan memotivasi karyawan.
5. *Controlling*, merupakan kegiatan dalam menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan standar yang ditetapkan dan mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

2.3 Variabel Penelitian

2.3.1 *Life Satisfaction*

Menurut Tsai (2009) dalam jurnal Yanping Li (2018), *life satisfaction* digambarkan sebagai penilaian kognitif seseorang terhadap kehidupan nya secara keseluruhan dan lingkungan yang penting bagi individu. *Life satisfaction* merupakan kondisi subjektif dari keadaan seseorang sehubungan dengan perasaan senang sebagai akibat dari adanya dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan (Chaplin, 2005).

Adapun menurut Shin & Johnson (1978) dalam Diener (2009), *life satisfaction* adalah kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-

pengalaman hidupnya yang disertai dengan kegembiraan. Selain harus memiliki kesehatan fisik, seseorang haruslah juga memiliki kesehatan mental yang baik, guna menikmati pengalaman-pengalamannya.

Menurut Santrock (2012), *life satisfaction* adalah kesejahteraan psikologis secara umum atau kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan. *Life satisfaction* digunakan secara luas sebagai indeks kesejahteraan psikologis pada seseorang. Pekerjaan, pendapatan, kesehatan, suatu gaya hidup yang aktif, serta jaringan pertemanan dan keluarga dikaitkan dengan kepuasan hidup seseorang melalui cara yang dapat diduga. Seseorang dengan pekerjaan serta pendapatan yang layak dan kesehatan yang lebih baik cenderung untuk puas dengan kehidupannya dibanding dengan rekan yang memiliki pekerjaan serta pendapatan kecil dan kesehatan yang buruk.

Lebih lanjut, *life satisfaction* merupakan komponen kognitif dari kesejahteraan subjektif dan mencerminkan evaluasi mengenai kehidupan seseorang secara sosial kesehatan serta pekerjaannya. Diener *et al.*, (2013) dalam Uchino (2017) menyatakan bahwa *life satisfaction* seseorang tercapai jika seseorang membandingkan antara keadannya dengan kondisi ideal yang diinginkan dan menghasilkan persepsi yang positif atau sedikit jarak yang ada di antara kedua hal tersebut (Joronen, 2005). Penilaian tentang kepuasan hidup tidak hanya berpaku pada satu keseluruhan hidup seseorang, namun juga dapat dilihat pada beberapa domain kehidupan seseorang, seperti keluarga, teman, komunitas, dan diri sendiri (Huebner, 1991). Kepuasan hidup mencerminkan penilaian kognitif tentang

kualitas hidup yang sesuai untuk menetapkan standar dan kriteria Diener *et al.*, (2000) dalam (Janet A. Boekhorst, 2017).

Adapun dalam definisi *life satisfaction* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diberikan oleh Diener *et al.*, (2000) dalam Janet A. Boekhorst (2017) bahwa *life satisfaction* adalah penilaian secara menyeluruh terhadap berbagai konstruk dalam kehidupan seseorang dengan didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri. Sedangkan aspek kepuasan hidup bukanlah dinilai berdasarkan area-area tertentu melainkan dinilai berdasarkan aspek kognitif seseorang secara menyeluruh terhadap kualitas hidupnya didasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri.

2.3.1.1 Faktor yang Mempengaruhi *Life Satisfaction*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup (*life satisfaction*), di antaranya sebagai berikut (Ryan, 2009):

1. Hubungan Sosial

Kepuasan hidup dapat dipengaruhi lingkungan sosial seseorang Carver dan White (1994) seperti jumlah teman-teman dan anggota keluarga yang dimiliki. Selain itu, kepuasan hidup dipengaruhi oleh kecenderungan individu untuk memiliki hubungan yang lebih dekat dan memperoleh dukungan dari hasil hubungan sosial tersebut.

2. Pekerjaan dan Pendapatan

Kepuasan hidup individu dipengaruhi oleh keadaan dan tingkat status ekonomi serta kesuksesan pekerjaan. Individu yang menikmati pekerjaannya dianggap memiliki kepuasan hidup yang tinggi, dimana kepuasan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kreativitas, produktivitas dan dapat dipercaya dapat meningkatkan hasil kerjanya. Tingkat pendapatan juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup individu.

3. Kesehatan dan Umur Panjang

Individu akan berperilaku sehat dan mempraktikkan gaya hidup sehat untuk memperoleh kesehatan yang maksimal serta memiliki umur panjang. Dengan kondisi yang sehat dan memiliki umur panjang, individu dapat lebih maksimal dalam memenuhi segala apa yang dikehendakinya, seperti meraih jabatan atau kedudukan, meraih prestasi maupun pemenuhan kebutuhan hubungan sosial. Kesehatan fisik dan psikis untuk memperoleh umur panjang dipengaruhi oleh tingkat hubungan sosial dengan lingkungannya dan dukungan sosial yang diterima.

4. Kebermanfaatan Individu secara Sosial

Kepuasan meningkat ketika individu dapat berguna terhadap lingkungan sosialnya, seperti misalnya individu bersedia menjadi sukarelawan dalam suatu komunitas dan bergabung dalam suatu kelompok amal.

2.3.2 *Work Engagement*

Bakker *et al.*, (2008) dalam Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni (2018) mendefinikan *work engagement* sebagai keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, motivasi-afektif terkait kesejahteraan. *Work engagement* juga dianggap sebagai konstruk penting yang mempromosikan kesuksesan organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan Lim (2015) dan kepuasan kerja (Rayton dan Yalabik, 2014).

Adapun menurut Asanka Gunasekara (2018), *work engagement* adalah hal penting untuk mempromosikan keberhasilan suatu organisasi (Ghadi *et al.*, 2013; Kahn, 1990; Malinowski dan Lim, 2015; Rich *et al.*, 2010), untuk meningkatkan organisasi komitmen (Bakker dan Schaufeli, 2008; Ibrahim dan Al Falasi, 2014) dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Malinowski dan Lim, 2015) dan kepuasan kerja (Rayton dan Yalabik, 2014).

Work engagement merupakan aspek yang secara konseptual terkait dengan kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat dipengaruhi melalui intervensi tempat kerja yang ditargetkan (van Wingerden *et al.*, 2016; Schaufeli, 2014; Schaufeli dan Salanova, 2010; Le Blanc dan Schaufeli, 2008) dalam jurnal (Arianna Costantini, 2019). *Work engagement* juga telah didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli *et al.*, 2002).

Lebih lanjut, *work engagement* menurut Schaufeli *et al.*, (2006:702) dalam jurnal Kotze (2018) merupakan keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan di mana karyawan melihat diri mereka mampu menangani dengan

baik dari tuntutan pekerjaan mereka. *Work engagement* pada awalnya ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan, tetapi berbagai peneliti menganggap kekuatan dan dedikasi sebagai "komponen inti" dari keterlibatan kerja, dan penyerapan lebih sebagai konsekuensinya (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2013; Taris *et al.*, 2017). Schaufeli *et al.*, (2002: 74) mendefinisikan "semangat" sebagai ketahanan mental, energi dan kemauan untuk bekerja keras. Semangat dipandang sebagai konsep motivasi (Mauno *et al.*, 2007) dan paling terbukti ketika 'menangani tugas seseorang' dengan kegigihan dan upaya (Sonnentag, 2017: 14), bahkan ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja.

Adapun dalam definisi *work engagement* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diberikan oleh menurut Schaufeli *et al.*, (2006:702) dalam jurnal Kotze (2018) merupakan keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan di mana karyawan melihat diri mereka mampu menangani dengan baik dari tuntutan pekerjaan mereka.

2.3.2.1 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli *et al.* (2002) dalam (Collier, 2013) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. *Vigor*

Vigor adalah curahan energi untuk melakukan pekerjaannya yang terbaik dan adanya rasa senang terhadap setiap pekerjaannya. Kerelaan dalam memberikan usaha yang maksimal terhadap kinerjanya dan ketahanan mental ketika menemukan kesulitan dalam bekerja.

2. *Dedication*

Dedication adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan serta mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Selain itu, juga merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial ataupun personal.

3. *Absorption*

Absorption adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya. Karyawan merasa kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya. Dalam kondisi seperti ini, karyawan mencurahkan konsentrasinya secara penuh pada pekerjaannya serta memiliki rasa senang hati untuk terus bekerja.

2.3.3 *Work-Family Conflict*

Menurut Khan *et al.*, (1964) dalam (Kang, 2018) menjelaskan konsep *work-family conflict* dengan menggunakan kerangka teori peran. Penentu utama dari perilaku individu adalah ekspektasi perilaku yang orang lain miliki terhadap dirinya. Teori peran menelaah ekspektasi yang dimiliki oleh masing-masing peran dapat menghasilkan *inter-role conflict* (konflik antar peran) ketika terdapat tekanan untuk mendominasi demi memuaskan seluruh ekspektasi, karena masing-masing peran memerlukan waktu, energi dan komitmen. Berdasarkan kerangka tersebut, Kahn *et al.*, (1964) mendefinisikan *work-family conflict*

sebagai bentuk dari konflik antar peran di bidang pekerjaan dan lingkungan yang bertentangan.

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Hsu (2011) menjabarkan *work-family conflict* sebagai bentuk dari konflik antar peran yaitu saat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya. Pertentangan serta tekanan yang semakin meningkat antara peran di keluarga dan di tempat kerja menyebabkan efektivitas pada salah satu peran terhambat oleh kegiatan peran lainnya. Kemudian O'Driscoll et al. (1992), Williams and Alliger (1994), Frone *et al.*, (1993) and Carlson and Kacmar (2000) dalam jurnal (Marri, 2015) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, yang pada satu sisi harus melakukan tanggung jawabnya di kantor dan di sisi lain ia harus memperhatikan dan mengurus keluarga.

Adapun menurut Netemeyer *et al.*, (1996) dalam Gahlawat (2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran saat terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga sehingga terciptanya ketegangan akibat pekerjaan yang mengganggu dalam melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Tuntutan pada satu peran membuat pelaksanaan tugas pada peran lainnya menjadi lebih sulit. Tuntutan umum dalam suatu peran antara lain adalah tanggung jawab, persyaratan, ekspektasi, tugas dan komitmen yang berhubungan dengan peran yang diberikan.

Lebih lanjut, Duxbury dan Higgins (1991) dalam (Ebru Arslaner, 2017) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai semacam konflik antar-peran di

mana tekanan peran dalam pekerjaan dan keluarga saling tidak sesuai *Work-family conflict* mengacu pada suatu bentuk konflik di mana tuntutan umum dari waktu yang dicurahkan, dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan sehingga mengganggu kinerja dan tanggung jawab terkait keluarga (Karatepe, 2013).

Adapun dalam definisi *work-family conflict* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diberikan oleh menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Hsu (2011) menjabarkan *work-family conflict* sebagai bentuk dari konflik antar peran yaitu saat tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi pada peran lainnya. Pertentangan serta tekanan yang semakin meningkat antara peran di keluarga dan di tempat kerja menyebabkan efektivitas pada salah satu peran terhambat oleh kegiatan peran lainnya.

2.3.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Menurut Jesse S. Michel (2010) mengungkapkan beberapa faktor yang melatar belakangi *work-family conflict*, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut. Peran tersebut antara lain yaitu:

- a. Stresor Peran (*Role Stressors*)

Stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor Kahn *et al.* (1964). Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka stressor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika stressor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.

b. Keterlibatan Peran (*Role Involvement*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga Frone (2003). Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran

saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki.

c. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang (Carlson & Perrewé, 1999). Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner *et al.* (2011) yaitu dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

d. Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*)

Karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran Morgenson & Campion (2003). Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variansi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsive terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stress yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

2. Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *work-family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport dalam Schultz & Schultz (2013) merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian

emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *work-family conflict* adalah *internal locus of control* dan efektivitas negatif serta neurotisme. *Internal locus of control* secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal) Rotter (1966). Efektivitas negatif dan neurotisme secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan ketidakpuasan secara umum Costa & McCrae (1992). Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

2.3.3.2 Aspek *Work-Family Conflict*

Dalam jurnal Dawn S. Carlson (2000) menyimpulkan enam aspek dari *work-family conflict*, yaitu sebagai berikut:

1. *Time based WIF (Work interference with family)*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga.

2. *Time based FIW (Family interference with work)*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.

3. *Strained based WIF (Work interference with family)*

Terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga.

4. *Strained based FIW (Family interference with work)*

Terjadi ketika tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

5. *Behavior based WIF (Work interference with family)*

Perilaku yang biasanya ditampilkan saat bekerja menjadi masalah ketika ditampilkan dalam keluarga.

6. *Behavior based FIW (Family interference with work)*

Perilaku yang biasanya ditampilkan dalam keluarga tidak sesuai ketika diterapkan di pekerjaan sehingga menimbulkan masalah.

Dawn S. Carlson (2000) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki konsep bi-directional terdiri dari :

1. *Work interference with family (WIF)*

Sebuah kondisi ketika hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi hambatan dalam melaksanakan kewajiban dalam keluarga.

2. *Family interference with work (FIW)*

Sebuah kondisi ketika urusan keluarga (rumah tangga) menghambat urusan pekerjaan.

2.3.3.3 Dampak *Work-Family Conflict*

Work-family conflict yang dialami oleh pekerja yang sudah menikah dapat menimbulkan dampak bukan hanya bagi organisasi tempatnya bekerja, melainkan juga bagi individu itu sendiri dan keluarganya. Duxbury & Higgins (2003) menyatakan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan ketika individu mengalami *work interfering with family* yaitu dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stres saat bekerja, menurunkan kepuasan jumlah jam kerja, meningkatkan keluhan terhadap beban kerja yang diterima, serta niat untuk berganti pekerjaan.

Dampak yang ditimbulkan dalam diri individu itu sendiri yaitu dapat mengakibatkan depresi, stres psikologi (*burnout*), menurunnya tingkat kepuasan hidup (*life satisfaction*), serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxbury & Higgins, 2001). Clarke-Stewart & Dunn (2006) menyatakan dampak yang ditimbulkan *work-family conflict* bagi keluarga adalah tekanan yang dialami oleh orang tua akan mempengaruhi anak secara tidak langsung yaitu melalui pola pengasuhan yang mengalami perubahan akibat tekanan yang diterima orang tua.

2.3.4 *Family-Work Conflict*

Family-Work Conflict FWC mengacu pada suatu bentuk konflik di mana tuntutan umum seperti waktu yang dihabiskan, dan tekanan yang diciptakan oleh keluarga dengan melakukan tanggung jawab di pekerjaan Netemeyer *et al.*, (1996) dalam (Karatepe & Karadas, 2016). *Family-work conflict* juga diterjemahkan dengan memiliki beban kerja yang berat, memiliki jam kerja yang panjang dan

tidak teratur Zhao *et al.*, (2014) dan mengalami kesulitan dalam merekonsiliasi pekerjaan dan kehidupan keluarga (Sari Mansour Diane, 2016).

Menurut Greenhaus dan Beutell, (1985) dalam Sousa (2013) *family-work conflict* (FWC) didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Menurut Frone *et al.* (1992), *family-work conflict* lebih mungkin untuk membawa pengaruh negatifnya dalam domain keluarga, sehingga berkontribusi pada kepuasan hidup yang lebih rendah dan meningkatnya konflik dalam keluarga. *Family-work conflict*, terkait dengan sikap individu terhadap pekerjaan mereka (Netemeyer *et al.*, 1996).

Adapun dalam definisi *family-work conflict* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diberikan oleh menurut Greenhaus dan Beutell, (1985) dalam Sousa (2013) *family-work conflict* (FWC) didefinisikan sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

2.3.5 *Person-Job Fit*

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job- fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbins dan Judge, 2008).

Kristof-Brown (2005) menjelaskan *person-job fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut. *Person-job fit* memainkan peran penting dalam proses seleksi. Sekiguchi dan Huber (2011) berpendapat bahwa pengambil keputusan menekankan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu selama proses seleksi (Karatepe & Karadas, 2016).

Dalam hal ini karyawan merasakan rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan yang ia miliki dan ia kerjakan sekarang tanpa merasa terbebani secara berlebihan atas pekerjaan yang ia kerjakankesehariannya. Menurut teori *person-job-fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu

pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag danDuguma, 2005).

Lebih lanjut, *person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Daniel M. Cable, 2002).

Adapun dalam definisi *person-job fit* yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada pengertian yang diberikan oleh menurut John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya Robbins dan Judge, (2008) menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat.

2.3.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Person-Job Fit*

Mello (2002) yang menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor pendorong kreativitas individu
Pengalaman individu dengan kreatifitas, perlakuan terhadap individu kemampuan kognitif dari individu.
2. Tahapan membangun kreativitas

Tahap persiapan (*preparation*), tahap inkubasi (*incubation*), tahap penemuan ide atau gagasan (*insight*), tahap pengujian (*verification*).

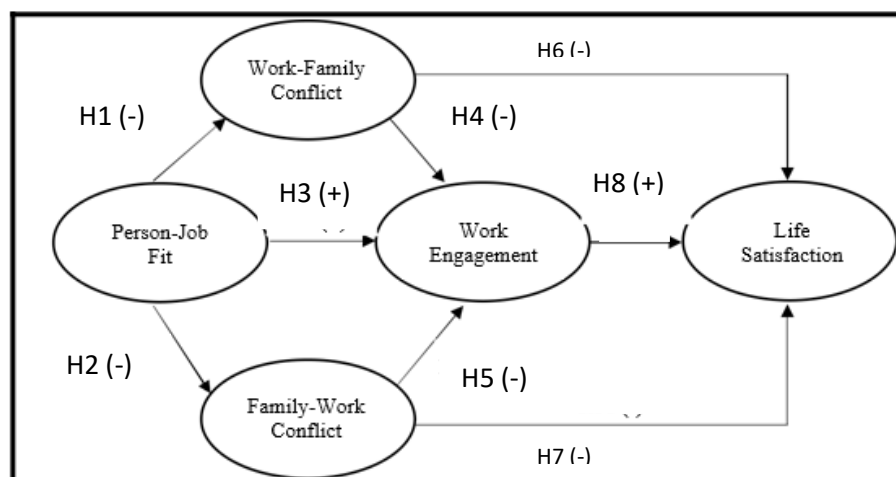
3. *French and Raven*

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

2.4 Model Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *life satisfaction* yaitu *work engagement*, *work-family conflict*, dan *family-work conflict*, dan faktor yang berpengaruh terhadap *work-family conflict* dan *family-work conflict* yaitu *person-job fit* (Karatepe & Karadas, 2016).

Berdasarkan masalah penelitian dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan mengambil dan menggunakan model penelitian sebagai berikut:



Sumber: Karatepe & Karadas “*The effect of person-job fit on work-family conflict, family-work conflict, and work engagement and their implications for life satisfaction*” (2016).

Gambar 2.1 Model Penelitian

- H1: *Person-job fit* akan berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*.
H2: *Person-job fit* akan berpengaruh negatif terhadap *family-work conflict*.
H3: *Person-job fit* akan berpengaruh positif terhadap *work engagement*.
H4: *Work-family conflict* akan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.
H5: *Family-work conflict* akan berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.
H6: *Work-family conflict* akan berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*.
H7: *Family-work conflict* akan berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*.
H8: *Work engagement* akan berpengaruh positif terhadap *life satisfaction*.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Work-Family Conflict*

Babakus *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *person-job fit* terhadap *work-family conflict*. *Work-family conflict* mengacu pada karyawan yang mempunyai masalah antara pekerjaan dengan keluarga, karena waktu tidak kompatibel dan tuntutan emosional antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang memiliki *person-job fit* yang tinggi akan cenderung memiliki kepribadian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tuntutan tugas-tugas yang relevan di tempat kerja yang di mana hal tersebut dapat menjadi penyebab *work-family conflict*.

Menurut Rehman (2017) dalam penelitiannya terdapat pengaruh *person-job fit* yang dapat berdampak langsung pada pekerjaan karyawan yang menimbulkan *work-family conflict* sehingga karyawan kesulitan dalam memenuhi

pekerjaannya. Karyawan secara fisik dan emosional mengalami konflik dan merekonsiliasi perbedaan tuntutan tersebut.

Adapun menurut Unal (2017) dari hasil temuannya menunjukkan *person-job fit* memiliki kontribusi yang signifikan serta memiliki kontribusi negatif pada *work-family conflict*. Seseorang dalam menyelesaikan sesuatu dan memperhatikan bagaimana perasaan orang, merasa adil antara kebutuhan orang lain dan kebutuhan mereka sendiri serta menciptakan ruang yang cukup untuk diri mereka sendiri, akan cenderung kehilangan kegiatan di keluarga karena jumlah waktu yang harus mereka habiskan untuk tanggung jawab di pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *person-job fit* dan *work-family conflict* serta relevansi terhadap fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *person-job fit* dan *work-family conflict*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H1: *Person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict*

2.5.2 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Family-Work Conflict*

Babakus *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *person-job fit* terhadap *family-work conflict*. *Family-work conflict* mengacu pada karyawan yang mempunyai masalah antara keluarga dengan pekerjaan, karena waktu tidak kompatibel dan tuntutan emosional antara keluarga dan pekerjaan. Individu dapat menggunakan kemampuan berlebihnya untuk mengelola tanggung jawab keluarga sehingga mereka meminimalkan kemungkinan gangguan antara peran keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *person-job fit* yang tinggi dapat menjadi penyebab *family-work conflict*.

Menurut Rehman (2017) dalam penelitiannya terdapat pengaruh *person-job fit* yang dapat berdampak langsung pada pekerjaan karyawan yang menimbulkan *family-work conflict*. Sehingga karyawan kesulitan dalam memenuhi tanggung jawabnya di keluarga.

Menurut Sousa (2013) karyawan secara fisik dan emosional mengalami konflik dan merekonsiliasi perbedaan tuntutan tersebut. Kecocokan dalam pekerjaan membawa pengaruh negatif dalam keluarga dan kontribusi dalam kehidupan juga menjadi rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *person-job fit* dan *family-work conflict* serta relevansi terhadap fenomena yang ditemukan oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *person-job fit* dan *family-work conflict*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H2: *Person-job fit* berpengaruh negatif terhadap *family-work conflict*

2.5.3 Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap *Work Engagement*

Karatepe & Karadas (2016) dalam penelitiannya menyatakan *person-job fit* dapat meningkatkan *work engagement*. *Person-job fit* juga mengembangkan hubungan dengan *work engagement* yang di mana membuat karyawan terlibat dalam pekerjaan yang berarti dan menumbuhkan suatu motivasi. *Person-job fit* itu penting bagi *work engagement*, oleh karena itu karyawan bekerja dengan nyaman dan antusias yang membuat kontribusi dengan signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, karyawan dapat termotivasi untuk bekerja keras saat ada kesesuaian antara kemampuan mereka dan tuntutan pekerjaan.

Yu (2009) dalam (Chang-qin Lu, 2014) adanya hubungan positif *person-job fit* dan *work engagement*. *Person-job fit* mengacu terutama pada penilaian kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan di pekerjaan sehingga karyawan dapat menciptakan *work engagement* dalam membantu dan membangun pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang baik serta mencapai hasil dengan penghargaan.

Lebih lanjut, menurut (Hong T.M. Bui, 2017) hubungan antara *person-job fit* dan *work engagement* umumnya dijelaskan oleh teori Lewin bahwa untuk memahami atau memprediksi perilaku orang, dan lingkungannya harus dianggap sebagai salah satu perkumpulan (Lewin, 1952, hlm. 239). Perilaku positif, seperti keterlibatan, ditemui ketika karyawan memegang persepsi positif tentang lingkungan kerja mereka.

Selanjutnya, Maslach dan Leiter (1997) secara empiris menguatkan itu lingkungan *person-job fit* mengarah ke tingkat *burnout* yang lebih rendah dan keterlibatan kerja yang lebih besar. Laschinger dan Finegan (2005) tampaknya menjadi yang pertama menghubungkan *person-job fit* dengan *work engagement*. Mereka mengeksplorasi proses pemberdayaan dalam enam tahap kehidupan kerja karyawan dan menunjukkan bahwa karyawan melaporkan tingkat kontrol kerja yang lebih tinggi, ketika mereka diberdayakan, yang mengindikasikan kesesuaian antara harapan mereka dan situasi aktual mereka. Hal ini menghasilkan *work engagement*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *person-job fit* dan *work engagement* serta relevansi terhadap fenomena yang ditemukan

oleh penulis, maka penulis ingin menguji pengaruh antara *person-job fit* dan *work engagement*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H3: *Person-job fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

2.5.4 Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work Engagement*

Karatepe & Karadas (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara *work-family conflict* dan *work engagement*. Karatepe (2013) menyatakan karyawan bekerja dalam lingkungan sumber pekerjaan seperti imbalan, peluang karir yang langka, kondisi tersebut membuat mereka tidak mampu bertanggung jawab dengan konflik antar pekerjaan dengan keluarga. Hal tersebut mengakibatkan karyawan menjadi kurang energik dan antusias dengan pekerjaannya.

Menurut Opie & Henn (2013) hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh *person-job fit* secara negatif pada *work engagement*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *person-job fit* adalah prediktor signifikan dari *work engagement*, dengan tingkat *person-job fit* yang lebih tinggi dengan tingkat *work engagement* yang lebih rendah. Chen and Chen (2012) dalam jurnal (Ercan Ögea, 2018) menyatakan studi mereka tentang pramugari memberikan bukti untuk adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *work engagement*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *work-family conflict* dan *work engagement* maka penulis ingin menguji pengaruh antara *work-family conflict* dan *work engagement*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H4: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*

2.5.5 Pengaruh *Family-Work Conflict* Terhadap *Work Engagement*

Karatepe & Karadas (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan antara *family-work conflict* (FWC) dan *work engagement* (WE). Silvia De Simone (2014) juga menyatakan bahwa *family-work conflict* mempunyai hubungan yang negatif dengan *work engagement*.

Menurut Jessica C.M. Li (2018) kantor yang mengalami tingkat *family-work conflict* dan organisasi yang lebih tinggi stresor lebih cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih rendah. Pengaruh signifikan dari demografi (pendidikan dan pangkat) dan variabel permintaan (FWC dan organisasi) bertahan ketika variabel sumber memasukkan regresi, variabel sumber daya merupakan prediktor signifikan terhadap *work engagement*. Petugas dengan keluarga yang lebih besar dan teknik pengawasan lebih cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi.

Adapun menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat temuan yang berkaitan dengan *family-work conflict* bersama *work engagement* karena adanya tuntutan saat bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *family-work conflict* dan *work engagement* maka penulis ingin menguji pengaruh antara *family-work conflict* dan *work engagement*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H5: *Family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*

2.5.6 Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Life Satisfaction*

Karatepe & Karadas (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan antara *work-family conflict* dengan *life satisfaction*. Pekerjaan dan hidup keluarga adalah tantangan bagi karyawan. Para karyawan ini sering mengalami *work-family conflict* karena mereka tidak mampu untuk menyeimbangkan kerja dan keluarga. Akibatnya, mereka tidak puas dengan kehidupan pada umumnya. Secara khusus, karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan sumber daya yang tidak memadai yang timbul dari pekerjaan dan kehidupan keluarga menunjukkan hasil afektif negatif.

Menurut (Yucel, 2016) dalam hal hubungan antara *work-family conflict* dan *life satisfaction*, penelitian sebelumnya, termasuk hasil dari dua tinjauan sistematis, menunjukkan variabel terkait negatif satu sama lain, dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dengan tingkat *life satisfaction* yang lebih rendah (Netemeyer *et al.*, 1996). Netemeyer *et al.* (1996) mengkonfirmasi korelasi negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dan *life satisfaction* di antara ketiga sampel. Korelasi negatif ini selanjutnya didukung dalam dua meta-analisis (Kossek dan Ozeki 1998; Allen *et al.* 2000). Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa penelitian secara konsisten menunjukkan hubungan negatif antara *work-family conflict* dan *life satisfaction*. Selanjutnya, *work-family conflict* secara konsisten terkait dengan hasil negatif, termasuk penurunan pekerjaan, keluarga, dan *life satisfaction* Patricia A. Rupert (2012).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *work-family conflict* dan *life satisfaction* maka penulis ingin menguji pengaruh antara *work-family conflict* dan *life satisfaction*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H6: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*

2.5.7 Pengaruh *Family-Work Conflict* Terhadap *Life Satisfaction*

Karatepe & Baddar (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan antara *family-work conflict* dengan *life satisfaction*. Pekerjaan dan hidup keluarga adalah tantangan bagi karyawan. Para karyawan ini sering mengalami *family-work conflict* karena mereka tidak mampu untuk menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan. Akibatnya, mereka tidak puas dengan kehidupan pada umumnya. Studi melaporkan temuan yaitu *family-work conflict* memiliki hubungan negatif dengan *life satisfaction*.

Menurut Patricia A. Rupert (2012) *family-work conflict* secara konsisten terkait dengan hasil negatif, termasuk penurunan pekerjaan, keluarga, dan *life satisfaction*. *Family-work conflict* akan berdampak negatif pada *life satisfaction* (Xinyuan 2011).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *family-work conflict* dan *life satisfaction* maka penulis ingin menguji pengaruh antara *family-work conflict* dan *life satisfaction*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H7: *Family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*

2.5.8 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Life Satisfaction*

Karatepe & Baddar (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan *work engagement* dan *life satisfaction*. Kuat, berdedikasi, karyawan juga cenderung puas dengan kehidupan pada umumnya. Hal ini disebabkan karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan termotivasi untuk memenuhi tujuan pekerjaan mereka. Mereka aktif dalam lingkungan kerja dan dapat secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan di tempat kerja. Dari keadaan tersebut, mereka merasakan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Menurut Silvia De Simone (2014) hasil studi dinyatakan *work engagement* yaitu positif dikaitkan dengan *life satisfaction* dalam kasus ketenagakerjaan. Selain itu, *work engagement* menunjukkan meningkatnya *life satisfaction* karyawan. Penelitian menunjukkan *work engagement* dapat membantu dalam menghasilkan keseimbangan mereka sendiri antara pekerjaan dan kehidupan dengan menghasilkan kepuasan yang lebih besar dengan kesehatan, kehidupan, dan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *life satisfaction* memiliki dampak pada *work engagement*.

Bahkan, hasil untuk ketiga dimensi keterlibatan karyawan juga ditunjukkan. Dengan demikian, karyawan yang lebih puas dengan kehidupan umumnya juga akan menunjukkan tingkat yang lebih tinggi keterlibatan dengan pekerjaan mereka sendiri (Ferreira, 2014).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai *work engagement* dan *life satisfaction* maka penulis ingin menguji pengaruh antara *wornk engagement* dan *life satisfaction*, berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H8: *Family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Publikasi | Judul penelitian | Temuan | Manfaat Penelitian |
|-----|---------------------------------|--|--|---|--|
| 1. | Jessica <i>et al.</i> , 2018 | <i>Policing: An International Journal</i> , 2018 | <i>The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers</i> | Penelitian ini menunjukkan <i>family-work conflict</i> memiliki pengaruh yang terhadap <i>work engagement</i> . | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
| 2. | Zeynep Merve Unal | <i>International Scientific Conference on Sustainable Development Goals</i> , 2017 | <i>The Mediating Role of Meaningful Work on the Relationship Between Needs for Meaning- Based Person- Job Fit and Work-Family Conflict</i> | Penelitian ini menunjukkan kebutuhan <i>person-job fit</i> memiliki kontribusi negatif pada <i>work-family conflict</i> . Namun, pekerjaan yang bermakna adalah variabel penting untuk membuat penurunan <i>work-family conflict</i> yang memerlukan kontribusi negatif <i>person-job</i> | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| | | | | <i>fit</i> berdasarkan makna <i>work-family conflict</i> menghilang ketika pekerjaan yang bermakna dimasukkan ke dalam persamaan. | |
| 3. | Silvia De Simone, Jessica Lampis, Diego Lasio, Francesco Serri, Gianfranco Cicotto, & Daniela Putzu | <i>The International Society for Quality-of-Life Studies</i> , 2013 | <i>Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction</i> | Penelitian ini menunjukkan bahwa program-program tempat kerja yang dirancang untuk meningkatkan pekerjaan dan keluarga, atau yang meningkatkan <i>work engagement</i> , dapat memiliki dampak positif pada <i>job satisfaction</i> dan <i>life satisfaction</i> , serta dapat memiliki konsekuensi positif untuk kesejahteraan karyawan. Penelitian mengenai hubungan antara kerja dan keluarga, serta <i>job</i> | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p><i>satisfaction</i>, dan <i>life satisfaction</i> dapat membantu mencegah atau mengurangi dampak negatif <i>work-family conflict</i> dan <i>job satisfaction</i> yang pada akhirnya pada <i>life satisfaction</i>. Dengan demikian, organisasi harus termotivasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah keluarga.</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|----|---|--|---|---|--|
| 4. | Patricia A. Rupert, Pedja Stevanovic, Elizabeth R. Tuminello Hartman, Fred B. Bryant, & Alisha Miller | <i>Professional Psychology: Research and Practice</i> , 2012 | <i>Predicting Work-Family Conflict and Life Satisfaction Among Professional Psychologists</i> | <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa yang dapat mempengaruhi pekerjaan tidak hanya <i>job satisfaction</i>, tetapi juga <i>life satisfaction</i> terutama untuk keluarga dan dengan mengurangi <i>work-family conflict</i>. Dukungan keluarga dipengaruhi tidak hanya <i>job satisfaction</i>, tetapi juga <i>life satisfaction</i> terutama untuk keluarga, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan mengurangi <i>family-work conflict</i>. <i>Job satisfaction</i> dan keluarga selanjutnya mengarah pada <i>life satisfaction</i> yang lebih besar.</p> | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
|----|---|--|---|---|--|

| | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|
| 5. | Xinyuan Roy Zhaoa, Hailin Qub, & Richard Ghiselli | <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 2011 | <i>Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers</i> | Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini, konflik pekerjaan-keluarga mempengaruhi kedua afektif reaksi dan penilaian kognitif. Temuan ini menyiratkan penelitian ini memeriksa bagaimana konflik kerja-keluarga mempengaruhi aspek afektif dan kognitif kesejahteraan subyektif karyawan. Dalam hal ini, penting untuk memahami bagaimana pekerjaan dan peran keluarga dapat diintegrasikan menjadi dua dimensi: (a) arah pengaruh antara pekerjaan dan peran keluarga (bekerja untuk keluarga vs keluarga untuk | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
|----|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|
| | | | | bekerja) dan (b) jenis efek (konflik vs fasilitas). | |
| 6. | Chang-qin Lu a, Hai- jiang Wangb, Jing- jing Lu c, Dan- yang Du c, & Arnold B. Bakker | <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 2014 | <i>Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity</i> | Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif <i>person-job fit</i> dan <i>work engagement</i> . <i>Person-job fit</i> mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan di pekerjaan sehingga karyawan dapat menciptakan <i>work engagement</i> . | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
| 7. | Pedro Ferreira | <i>University Forum for Human Resource Development ISAG and LUSIADA University</i> , 2014 | <i>Lokk on the bright side of life: life satisfaction as an antecedent of work engagement</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>life satisfaction</i> memiliki dampak pada <i>work engagement</i> . Dengan demikian, karyawan yang lebih puas dengan kehidupan umumnya juga akan | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |

| | | | | | |
|----|-------------|---|---|--|--|
| | | | | menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka sendiri. | |
| 8. | Deniz Yucel | <i>The international society for Quality-of-Life Studies</i> , 2015 | <i>Work-To-Family Conflict and Life Satisfaction: the moderating Role of Type of Employment</i> | <p><i>Work-family conflict</i> secara konsisten ditemukan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi <i>life satisfaction</i> pekerja.</p> <p>Penelitian sebelumnya juga menyoroti bagaimana jenis pekerjaan (wiraswasta vs karyawan) berdampak pada <i>life satisfaction</i>. Studi ini menambah literatur yang sudah ada dengan memeriksa apakah hubungan antara <i>work-family conflict</i> dan <i>life satisfaction</i> dimoderasi oleh</p> | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |

| | | | | | |
|-----|--|---|---|--|--|
| | | | | jenis pekerjaan. Studi ini menemukan bahwa <i>work-family conflict</i> berkorelasi negatif dengan <i>life satisfaction</i> , dan korelasi negatif ini lebih kuat bagi mereka yang bekerja sendiri. | |
| 9. | Burhan Capri, Bulent Gunduz, & Sinem Evin Akbay | <i>International Eductaion Studies</i> , 2013 | <i>The Study of Relations between Life Staisfaction, Burnout, Work Engagement, and Hopelessness of High School Students</i> | Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan, kelelahan, dan keterlibatan kerja untuk memprediksi skor <i>life satisfaction</i> , telah terlihat bahwa ada hubungan negatif antara skor <i>life satisfaction</i> . | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
| 10. | Katja Upadyaya Ph.D., Matti Vartiainen Ph.D., & | <i>Burnout Research</i> , 2016 | <i>From Job Demands and Resources to Work Engagement Burnout, Life Satisfafction,</i> | Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada limpahan antara <i>work engagement</i> dan | Penulis menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis |

| | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| | Professor Katarina Salmela- Aro Ph.D. | | <i>Depressive Symptoms, and Occupational Health</i> | <i>burnout. & life satisfaction</i> dan depresi. Selain itu, tuntutan pekerjaan menunjukkan hubungan positif/negatif baik dengan keterlibatan kerja dan kelelahan, dan dengan <i>life satisfaction</i> dan gejala depresi. | dan temuan penelitian hubungan antar variabel. |
|--|--|--|---|---|---|